

BAB IV

ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Berdirinya Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

Sejarah PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang diawali dengan dibentuknya Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) oleh Departemen Pekerjaan Umum c/q. Direktorat Jendral Cipta Karya berdasarkan surat keputusan Direktur Jendral Cipta Karya No: 1/21/KPTS/CK/1977 tentang pembentukan Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) pada tanggal 17 Mei 1977. Dengan berkembangnya pembangunan sarana air bersih sampai ke kota-kota kecamatan di wilayah Kabupaten Kupang, maka pada tanggal 17 Mei 1982 dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 069/KPTS/CK/1982, tentang perubahan BPAM Kupang menjadi BPAM Kabupaten Kupang.

Setelah beroperasi beberapa saat mendekati titik impas atau dianggap sehat pengelolaan air diserahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kupang. Penyerahan aset dan pengelolaan oleh pemerintah pusat dilaksanakan pada tahun 1986 dan Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Kupang menerima alih pengelolaan dan aset serta status dari Badan Pengelola Air Minum (BPAM) diganti nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kupang Nomor 1 Tahun 1986 tanggal 15 Mei 1986. Pada tanggal 14 Mei 2013 bersamaan dengan

dilantiknya direktur PDAM Kabupaten Kupang melakukan pergantian nama menjadi PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang dan peluncuran logo baru.

Tujuan Perusahaan berdasarkan Perda Pendirian PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang adalah turut serta melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan Pembangunan Ekonomi Nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sesuai dengan Peraturan Pendirian Perusahaan diatas, kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang ditetapkan adalah untuk mengusahakan penyediaan air minum yang sehat dan memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat.

Pelayanan PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang pada tahun 2012 untuk Kabupaten Kupang dan Kota Kupang mencapai 26.015 pelanggan. Dengan total sambungan pelayanan tersebut, maka cakupan pelayanan saat ini mencapai 29,99%, dengan rincian cakupan pelayanan untuk penduduk Kota Kupang sebesar 56,01% dan untuk Kabupaten Kupang sebesar 1,83% dari total jumlah penduduk Kota Kupang dan Kabupaten Kupang sebesar 686.732 jiwa.

PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang telah memiliki struktur organisasi yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kupang Nomor 11 Tahun 2006 tanggal 31 Juli 2006 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang.

Struktur Organisasi PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang adalah sebagai berikut:

- a) Bupati sebagai pemilik perusahaan.
- b) Badan Pengawas selaku wakil pemilik dan stakeholders lainnya.
- c) Direksi terdiri dari:
 - Direktur
 - Kepala Bagian Umum dan Keuangan
 - Kepala Bagian Pelayanan Pelanggan
 - Kepala Bagian Teknik

4.1.2. Visi dan Misi Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

- a. Visi : “Menjadi PDAM yang sehat, mandiri dan profesional guna memberikan pelayanan prima kepada pelanggan dan *stakeholder*”

- b. Misi

PDAM Tirta Lontar kabupaten Kupang mempunyai empat misi sebagai penjabaran atas visi perusahaan tersebut, yaitu:

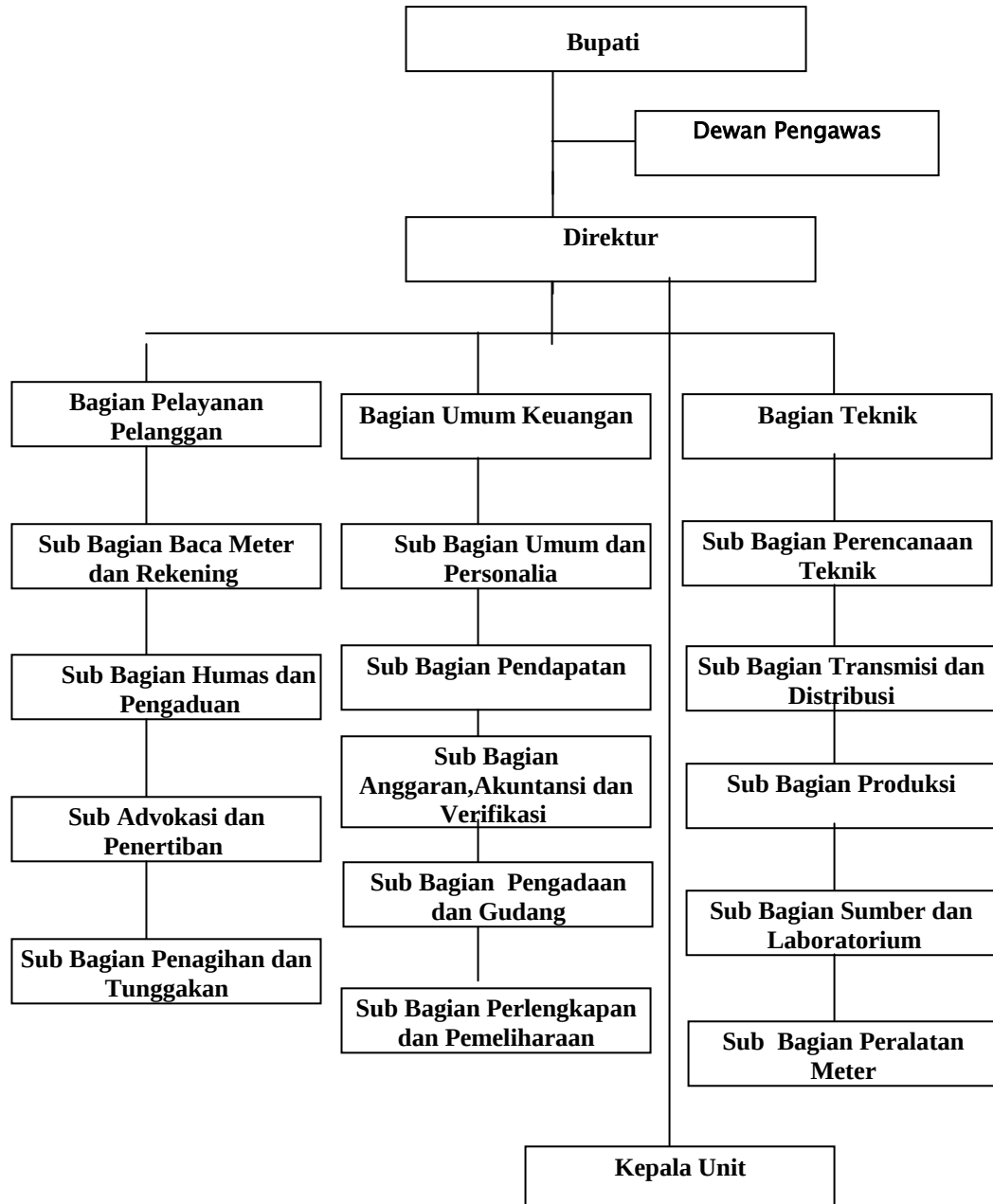
1. Melayani kebutuhan air minum yang memenuhi standar kualitas, kuantitas dan kontinuitas demi peningkatan kepuasan pelanggan dan masyarakat.
2. Meningkatkan profesionalisme SDM dan menjalankan manajemen Perusahaan atas dasar prinsip efektif dan efisien.
3. Mengoptimalkan keuntungan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan Pendapatan Asli Daerah.
4. Mendukung pelaksanaan kebijakan Pemerintah dalam pencapaian target pada sektor air minum.

4.1.3. Struktur Organisasi Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

Untuk menjalankan roda organisasi dengan baik maka perlu adanya suatu struktur organisasi. Struktur organisasi yang baik dapat memperjelas tugas serta tanggung jawab dari masing-masing personil yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi dapat diketahui hubungan kerja antara bagian yang ada dalam satu bidang dan akan terlihat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing yang terlibat dalam bidang kerjanya serta membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah struktur organisasi yang terdapat dalam Perumda Air Minum Kabupaten Kupang :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perumda Air Minum Kabupaten Kupang



4.1.4. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka berikut ini adalah penjelasan uraian tugas dari bagian-bagian dalam struktur organisasi tersebut.

4.1.4.1. Dewan Pengawas

Badan Pengawas mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mengawasi kegiatan Perusahaan.
- 2) Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap pangangkatan Direktur.
- 3) Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap program kerja yang diajukan Direktur.
- 4) Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap rencana perubahan status kekayaan PDAM.
- 5) Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain.
- 6) Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap Laporan Neraca dan Perhitungan Rugi/Laba.

4.1.4.2. Direktur

Direktur PDAM mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan PDAM.
- 2) Merencanakan dan menyusun program kerja Perusahaan 5 (lima) tahunan.
- 3) Membina pegawai.

- 4) Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM.
- 5) Menyelenggarakan administrasi umum & keuangan.
- 6) Melaksanakan kegiatan teknik PDAM.
- 7) Mewakili PDAM baik di dalam dan di luar Pengadilan.
- 8) Menyampaikan Laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk Neraca dan Perhitungan Laba/Rugi.

4.1.4.3. Bagian Umum Keuangan

Bagian Umum Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan kegiatan di Bidang Pendapatan, Akuntansi, Verifikasi, Administrasi Umum, Personalia, Perlengkapan kantor dan pergudangan.
- 2) Pelaksanaan dan penyelenggaraan pengadaan perlengkapan kantor, pemeliharaan gudang dan kendaraan dinas.
- 3) Pelaksanaan perencanaan dan pengawasan, pengelolaan pendapatan serta penggunaannya.
- 4) Penyusunan program kerja perusahaan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
- 5) Pengelolaan kekayaan perusahaan.

Bagian umum dan keuangan terdiri dari beberapa sub bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Umum dan Personalia
- 2) Sub Bagian Pendapatan
- 3) Sub Bagian Anggaran, Akuntansi dan Verifikasi
- 4) Sub Bagian Pengadaan dan Gudang

- 5) Sub Bagian Perlengkapan dan pemeliharaan

4.1.4.4. Bagian Pelayanan Pelanggan

Bagian Pelayanan Pelanggan mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Penerimaan dan penyampaian aduan masyarakat kepada Bagian terkait untuk ditindak lanjuti.
- 2) Penyelenggaraan Pembacaan Meter dan Pembuatan Rekening.
- 3) Pelaksanaan Penjembatanan kepentingan Perusahaan dan pelanggan serta sosialisasi kepada pelanggan tentang kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 4) Pelaksanaan penertiban dan advokasi perusahaan.
- 5) Penyelenggaraan administrasi penagihan terhadap tunggakan pelanggan.

Bagian pelayanan pelanggan terdiri dari beberapa sub bagian yaitu :

- 1) Sub bagian baca meter dan rekening
- 2) Sub bagian humas dan pengaduan
- 3) Sub advokasi dan penertiban
- 4) Sub bagian penagihan dan tunggakan

4.1.4.5. Bagian Teknik

. Bagian Teknik mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan perusahaan.
- 2) Pelaksanaan pemeliharaan dan pengembangan jaringan transmisi , distribusi dan sambungan rumah serta reservoir yang memadai.
- 3) Perencanaan operasional produksi air.

- 4) Pemeliharaan dan mengembangkan sumber air untuk menjamin pasokan kepada pelanggan.
- 5) Perencanaan dan pelaksanaan pemasangan baru, pemutusan serta perawatan/pergantian meter.

Bagian teknik terdiri dari beberapa sub bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Perencanaan Teknik
- 2) Sub Bagian Transmisi dan Distribusi
- 3) Sub Bagian Produksi
- 4) Sub Bagian Sumber dan laboratorium

.

4.1.5 Karakteristik Responden

Berikut ini, diuraikan karakteristik responden sesuai penjabaran kuesioner kepada karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, meliputi : Jenis kelamin, Usia, status perkawinan, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dengan bervariasinya responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan jenis kelamin. Distribusi karakteristik berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	47	71,21%
2	Perempuan	19	28,79%
Jumlah		66	100%

Sumber : olahan tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan identitas 66 orang responden, jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau sebesar 71,21% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 28,79%. Oleh karena itu, jumlah mayoritas responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang didominasi oleh laki - laki dari pada Perempuan.

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dengan bervariasinya responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan usia. Distribusi karakteristik berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 - 24 Tahun	8	12,12%
2	25- 28 Tahun	12	18,18%
3	29 - 32 Tahun	11	16,67%
4	33 - 36 Tahun	8	12,12%
5	37 – 40 Tahun	10	15,15%
6	41 – 44 Tahun	6	9,09%
7	45 – 48 Tahun	1	1,52%
8	49 - Keatas	10	15,15%
Jumlah		66	100%

Sumber : hasil olahan tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa umur/usia karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang dapat dipresentasikan dari usia 20-24 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 12,12%, usia 25-28 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 18,18%, usia 29-32 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 16,67%, usia 33-36 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 12,12%, usia 37-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 15,15%, usia 41-44 tahun sebanyak 6 orang

atau sebesar 9,09%, usia 45-48 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,52%, dan usia 49-Keatas sebanyak 10 orang atau sebesar 15,15%. Maka sesuai data table karakteristik responden berdasarkan usia yang dominan adalah usia 25-28 tahun sebanyak 12 orang karyawan atau sebesar 18,18%.

4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan status perkawinan

Dengan bervariasinya responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan status perkawinan. Distribusi karakteristik berdasarkan status perkawinan ditujukan pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan status perkawinan

No	Status perkawinan	Jumlah Orang	Persentase
1	Kawin	39	59,09%
2	Belum kawin	27	40,91%
Jumlah		66	100%

Sumber : olahan data tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas, menunjukan bahwa status perkawinan karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang yang diperoleh dari kuesioner yang dijabarkan, bahwa dari 66 orang responden yang berstatus kawin sebanyak 39 orang atau sebesar 59,09% sedangkan yang berstatus belum kawin sebanyak 27 orang atau sebesar 40,91% Maka sesuai data table karakteristik

responden berdasarkan status perkawinan karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang status perkawinan kawinan lebih dominan sebanyak 39 orang karyawan atau sebesar 59,09%.

4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dengan bervariasinya responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan pendidikan. Distribusi karakteristik berdasarkan pendidikan ditujukan pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
1	SMA	32	48,48%
2	D3	12	18,18%
3	S1	19	28,79%
4	S2	3	4,55%
Jumlah		66	100%

Sumber : olahan data tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang yang diperoleh dari kuesioner yang dijabarkan, bahwa dari 66 orang responden yang berpendidikan SMA sebanyak 32 orang atau sebesar 48,48% sedangkan yang

berpendidikan D3 sebanyak 12 orang atau sebesar 18,18% sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang atau sebesar 28,79% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 4,55% Maka sesuai data table karakteristik responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas berpendidikan akhir SMA sebanyak 32 orang karyawan sebesar 48,48%.

4.1.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dengan bervariasinya responden karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan lama bekerja. Distribusi karakteristik berdasarkan lama bekerja ditujukan pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-4 Tahun	29	43,94%
2	5 – 8 Tahun	6	9,09%
3	9 - 12 Tahun	13	19,70%
4	13 – 16 Tahun	6	9,09%
5	17 – 20 Tahun	3	4,55%
6	21 – 24 Tahun	-	-
7	25 – 28 Tahun	5	7,58%
8	29 - Keatas	4	6,06
Jumlah		66	100%

Sumber : olahan data tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa Lama bekerja / masa karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang dapat dipresentasikan dari lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 43,94%, lama bekerja 5-8 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 9,09%, lama bekerja 9-12 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 19,70%, lama bekerja 13-16 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 9,09%, lama bekerja 17-20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4,55%, lama bekerja 21-24 tahun tidak ada, lama bekerja 25- 28 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 7,58%, dan lama bekerja 29- keatas sebanyak 4 orang atau sebesar 6,06%. Maka sesuai data table karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang mayoritas memiliki lama bekerja atau masa kerja 1-4 tahun sebanyak 29 orang karyawan atau sebesar 43,94%.

4.2 Analisis Pendahuluan

Tahap ini penulis akan mentabulisasikan data-data penelitian untuk dianalisis guna melihat kecenderungan data menurut indikator dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Pada analisis pendahuluan ini akan dideskripsikan indikator empirik dari konsep-konep penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah tabel frekuensi. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti maka digunakan angka indeks yang dihasilkan dengan menggunakan criteria tiga kotak *Three-box Method* yang dikemukakan oleh Ferdinand (2014:231-232) dengan kriteria sebagai berikut :

Berikut adalah kriteria nilai indeks yang digunakan dalam penelitian ini:

10.00 - 40.00 = Rendah

40.01 - 70.00 = Sedang

70.01 - 100.00 = Tinggi

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Nilai indeks = $(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7) + (\%F8 \times 8) + (\%F9 \times 9) + (\%F10 \times 10) : 10$ Dimana :

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

Dst. F10 = Frekuensi responden yang menjawab 10

4.2.1 Motivasi Kerja

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6

Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi kerja

wIndikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		88,17
	0	0	0	2	1	1	6	9	21	26	66	
	0	0	0	12,12	7,57	9,09	63,63	109,09	286,36	393,96	881,76	
Ruang kerja yang bersih menunjukkan kondisi kerja yang baik dan membuat saya semangat bekerja	0	0	0	0	1	2	2	13	21	27	66	89,99
	0	0	0	0	7,57	18,18	21,21	157,57	286,36	409,09	899,98	
Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi	0	0	0	0	2	1	4	16	18	25	66	88,48
	0	0	0	0	15,15	9,09	42,42	193,93	245,45	378,78	884,82	
Saya merasa lebih terdorong ketika mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja saya.	0	1	0	0	4	1	2	10	20	28	66	88,18
	0	3,03	0	0	30,30	9,09	21,21	121,21	272,72	424,24	881,84	
Jumlah												354,82
Rata-Rata Indeks												88,70

Sumber : Hasil Olahan Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama tentang saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan indeksnya sebesar 88,17, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua ruang kerja yang bersih menunjukkan kondisi kerja yang baik dan membuat saya semangat bekerja indeksnya sebesar 89,99, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator ketiga saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi indeksnya sebesar 88,48, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, dan indikator keempat saya merasa lebih terdorong ketika mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja saya. indeksnya sebesar 88,18, maka nilai indeksnya berada pada kategori tinggi.

Sesuai dengan kriteria tiga kotak *Three-box Method*, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 354,82, maka nilai rata-rata indeks untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 88,70, artinya kriteria penilaian untuk variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi.

4.2.2 Pengalaman Kerja

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
Masa kerja yang lama diperusahaan ini membantu saya melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		88,18
	0	0	0	0	0	2	8	15	16	25	66	
	0	0	0	0	0	18,18	84,84	181,81	218,18	378,78	881,79	
Saya memperoleh banyak pengetahuan dari pengalaman kerja yang saya jalani	0	0	0	0	0	2	5	14	20	25	66	89,24
	0	0	0	0	0	18,18	53,03	169,69	272,72	378,78	892,4	
Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif	0	0	0	0	0	1	3	20	16	26	66	89,54
	0	0	0	0	0	9,09	31,81	242,42	218,18	393,93	895,43	
Saya memiliki tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan	0	0	0	0	0	3	7	10	22	24	66	88,63
	0	0	0	0	0	27,27	74,24	121,21	300	363,63	886,35	
Jumlah												355,59
Rata-Rata Indeks												88,89

Sumber : Hasil Olahan Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama tentang masa kerja yang lama diperusahaan ini membantu saya melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan indeksinya sebesar 88,18, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua saya memperoleh banyak pengetahuan dari pengalaman kerja yang saya jalani indeksinya sebesar 89,24, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator ketiga saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif indeksinya sebesar 89,54, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, dan indikator keempat saya memiliki tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan indeksinya sebesar 88,63, maka nilai indeksnya berada pada kategori tinggi

Sesuai dengan kriteria tiga kotak *Three-box Method*, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 355,59, maka nilai rata-rata indeks untuk variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 88,89, artinya kriteria penilaian untuk variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi.

4.2.3 Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
Dalam pemenuhan kinerja sudah sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditetapkan perusahaan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		86,81
	0	0	0	1	1	3	5	14	21	21	66	
	0	0	0	6,06	7,57	27,27	53,03	169,69	286,36	318,18	868,16	
Dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan jumlah standar kuantitas yang ada di perusahaan.	0	0	0	1	1	3	5	11	19	26	66	88,02
	0	0	0	6,06	7,57	27,27	53,03	133,33	259,09	393,93	880,28	
Penyelesaian tugas – tugas pekerjaan yang di lakukan selama ini sudah tepat waktu.	0	0	0	0	1	6	3	10	22	24	66	87,87
	0	0	0	0	7,57	54,54	31,81	121,21	300	363,63	878,76	
Jumlah												262,7
Rata-Rata Indeks												87,56

Sumber : Hasil Olahan Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama tentang dalam pemenuhan kinerja sudah sesuai dengan standar kualitas yang ada di perusahaan indeksnya sebesar 86,81, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan jumlah standar kuantitas yang ada di perusahaan indeksnya sebesar 88,02, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, pernyataan ketiga penyelesaian tugas – tugas pekerjaan yang di lakukan selama ini sudah tepat waktu indeksnya sebesar 87,87, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi.

Sesuai dengan kriteria tiga kotak *Three-box Method*, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 262,7 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,56, artinya kriteria penilaian untuk variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.

4.3 Analisis Lanjutan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Konsep	Koefisien Regresi	t Hitung	Siginifikan
Konstanta	-3,660	-1,309	0,195
Motivasi Kerja	0,227	2,474	0,016
Pengalaman Kerja	0,616	5,894	0,000

Lampiran Hasil SPSS (2025)

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi (a) sebesar -3,660 sedangkan koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (b1) = 0,227 dan Pengalaman Kerja (b2) = 0,616.

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 3,660 + 0,227 X_1 + 0,616 X_2$

- a) Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) = -3,660 artinya motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), sama dengan nol, kinerja karyawan (Y) sebesar -3,660.
- b) Nilai koefisien Motivasi kerja (X_1) = 0,227 artinya apabila Motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan satu poin maka, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,227, jika motivasi kerja baik maka kinerja karyawan juga semakin baik.

c) Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X_2) = 0,616 artinya apabila motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan satu poin maka, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616, jika pengalaman baik maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Pada Uji parsial (Uji t)

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $t.sig < t.\alpha 0.05 = H_0$ ditolak H_a diterima.

Artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $t.sig > 0.05 = H_0$ diterima H_a ditolak.

Artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Diketahui 5% (=0,05) sebagai batasan. Rumus t_{hitung} pada analisis regresi $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$ $t = (0,05/2; 66-3-1) =$ jadi t_{tabel} dari 62 adalah 2.000

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan pada tabel 4.9 diatas mengenai pengujian hipotesis uji t sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} 2,474 $> t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat sig. t 0,016 $< 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa parsial Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis pertama yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi (a) sebesar -3,660 sedangkan koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (b1) = 0,227 dan Pengalaman Kerja (b2) = 0,616.

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 3,660 + 0,227 X_1 + 0,616 X_2$

- a. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) = 3,660 artinya motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), sama dengan nol, kinerja karyawan (Y) sebesar 3,660.
- b. Nilai koefisien pengalaman kerja (X_1) = 0,616 artinya apabila pengalaman kerja (X_1) mengalami kenaikan satu poin maka, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616, jika pengalaman kerja baik maka kinerja karyawan juga semakin baik.
- c. Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X_2) = 0,616 artinya apabila motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan satu poin maka, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616, jika pengalaman baik maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Pada Uji parsial (Uji t)

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{sig} < t_{\alpha} 0.05 = H_0$ ditolak H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $t.sig > 0.05 = H_0$ diterima H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Diketahui 5% ($=0,05$) sebagai batasan. Rumus t_{hitung} pada analisis regresi $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$ $t = (0,05/2; 66-3-1) =$ jadi t_{tabel} dari 62 adalah 2.000

Berdasarkan penejelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan pada tabel 4.9 diatas mengenai pengujian hipotesis uji t sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} 5,894 $> t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa parsial Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis pertama yaitu Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis dalam uji koefisien regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $F_{hitung} = 57,948 > F_{tabel} = 3,14$ dan $F_{signifikan} < 0,000$, maka terdapat Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja Terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Kupang
- b) Jika nilai $F_{hitung} = 57,948 < F_{tabel} = 3,14$ dan $F_{signifikan} > 0,000$, maka tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja Terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

Berdasarkan penjelasan tersebut F_{hitung} yang didapat dalam penelitian ini sebesar 57,948, dengan tingkat signifikan (α) = 0,000. Dengan demikian, $F_{hitung} = 57,948 > F_{tabel} = 3,14$ dan nilai signifikansi 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil adjusted R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa artinya motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki kontribusi sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Bahasan Hasil Analisis

Berdasarkan penyajian data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dalam pembahasan ini akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Pembahasan ini merupakan jawaban atas permasalahan yang ada, sehingga dapat mengetahui gambaran tentang ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

4.4.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki 4 pernyataan dimana pernyataan pertama adalah Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (2) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (6) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (9) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (21) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (26) orang responden dengan nilai indeks sebesar 88,17

Pernyataan kedua Ruang kerja yang bersih menunjukkan kondisi kerja yang baik dan membuat saya semangat bekerja, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, ,

yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (2) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (2) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (13) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (21) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (27) orang responden dengan nilai indeks sebesar 89,99.

Pernyataan ketiga Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (2) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (4) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (16) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (18) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (25) orang responden dengan nilai indeks sebesar 88,48.

Pernyataan keempat Saya memiliki tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (1) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (4) orang responden, yang

menjawab skor jawaban 6 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (2) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (10) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (20) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (28) orang responden dengan nilai indeks sebesar 88,18.

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden Motivasi Kerja (X1), jumlah dari seluruh indeks yaitu 354,82 dan nilai rata-rata indeks untuk variabel persepsi harga yaitu 88,70 berada dalam kategori tinggi. Kemudian dilihat dari hasil koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,227. Hasil koefisien regresi yang tinggi di dukung oleh pernyataan-pernyataan yang masing-masing memiliki indeks dengan kategori tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki memiliki 3 pernyataan dimana pernyataan pertama adalah Dalam pemenuhan kinerja sudah sesuai dengan standar kualitas yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (1) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (5) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (14) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (21) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (21) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 86,16.

Pernyataan kedua Dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan jumlah standar kuantitas yang ada di perusahaan, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (1) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (5) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (11) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (19) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (26) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 88,02.

Pernyataan ketiga Penyelesaian tugas – tugas pekerjaan yang di lakukan selama ini sudah tepat waktu, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (6) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (10) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (22) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (24) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 87,87.

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden Kinerja Karyawan (Y), jumlah dari seluruh indeks yaitu 262,7 dan nilai rata-rata indeks untuk variabel persepsi harga yaitu 87,56 berada dalam kategori tinggi. Kemudian dilihat dari hasil

koefisien regresi yang didapatkan sebesar -3,660. Hasil koefisien regresi yang tinggi di dukung oleh pernyataan-pernyataan yang masing-masing memiliki indeks dengan kategori tinggi.

4.4.2 Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

Variabel Pengalaman kerja (X2) memiliki memiliki 4 pernyataan dimana pernyataan pertama adalah Masa kerja yang lama diperusahaan ini membantu saya melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (2) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (8) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (15) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (16) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (25) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 88,18.

Pernyataan kedua Saya memperoleh banyak pengetahuan dari pengalaman kerja yang saya jalani terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) responden, yang menjawab

skor jawaban 5 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (2) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (5) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (14) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (20) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (25) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 89,24

Pernyataan ketiga Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (20) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (16) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (26) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 89,54.

Pernyataan keempat Saya memiliki tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (0) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (7) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (10) orang

responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (22) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (24) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 88,63.

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden Pengalaman Kerja (X2), jumlah dari seluruh indeks yaitu 355,59 dan nilai rata-rata indeks untuk variabel motivasi kerja yaitu 88,89 berada dalam kategori tinggi. Kemudian dilihat dari hasil koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,616. Hasil koefisien regresi yang tinggi di dukung oleh pernyataan-pernyataan yang masing-masing memiliki indeks dengan kategori tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki memiliki 3 pernyataan dimana pernyataan pertama adalah Dalam pemenuhan kinerja sudah sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (1) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (5) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (14) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (21) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (21) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 86,16.

Pernyataan kedua Dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan jumlah standar kuantitas yang ada di perusahaan, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang

menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (1) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (5) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (11) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (19) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (26) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 88,02.

Pernyataan ketiga Penyelesaian tugas – tugas pekerjaan yang di lakukan selama ini sudah tepat waktu, terdapat 10 jawaban responden dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban 1 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 2 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 3 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 4 ada (0) responden, yang menjawab skor jawaban 5 ada (1) orang responden, yang menjawab skor jawaban 6 ada (6) orang responden, yang menjawab skor jawaban 7 ada (3) orang responden, yang menjawab skor jawaban 8 ada (10) orang responden, yang menjawab skor jawaban 9 ada (22) orang responden, yang menjawab skor jawaban 10 ada (24) orang responden, dengan nilai indeks sebesar 87,87.

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden Kinerja Karyawan (Y), jumlah dari seluruh indeks yaitu 262,7 dan nilai rata-rata indeks untuk variabel persepsi harga yaitu 87,56 berada dalam kategori tinggi. Kemudian dilihat dari hasil koefisien regresi yang didapatkan sebesar -3,660. Hasil koefisien regresi yang tinggi di dukung oleh pernyataan-pernyataan yang masing-masing memiliki indeks dengan kategori tinggi